

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА**

**Побережная Н.Н., Какаджанова М.**

***Национальный технический университет  
«Харьковский политехнический институт»,  
г. Харьков***

Механизм оценки индивидуальной деятельности сотрудников является одним из ключевых элементов системы управления персоналом. Основной целью механизма персонифицированной оценки трудовой деятельности сотрудников является оперативное обеспечение всех уровней руководства организации объективной информацией для последующего формирования управленческих решений.

Методические требования к организации процесса оценки:

- регулярность оценки, периодичность которой (от месяца до нескольких лет) определяется конкретными управленческими задачами;
- комплексность оценки, отражающей результаты по различным аспектам деятельности сотрудников с рациональным распределением приоритетов;
- объективность оценки, обеспечиваемая использованием разработанных специалистами службы персонала унифицированных методик;
- индивидуальность оценки, предполагающая использование дифференцированных по категориям персонала подходов, приоритетов и критериев;
- запоминаемость оценки, предполагающая необходимость закрепления ее результатов в документах внутреннего учета;
- сочетание публичности и конфиденциальности оценки, определяющие возможности, как публичного оглашения ее результатов, так и конфиденциального доведения ее до сведения оцениваемого сотрудника;
- реализуемость оценки, обеспечиваемая наличием формализованных управленческих процедур, принимаемых по ее результатам.

Основные формы оценки:

- текущая персонифицированная оценка трудовых результатов каждого сотрудника структурных подразделений;
- регулярная комплексная оценка всех сотрудников организации (аттестация).

При этом оценивается не только фактически достигнутые результаты, но и степень реализации потенциала соответствующего работника.